

学校编码: 10384

分类号_____密级_____

学 号: 20051301225

UDC_____

厦 门 大 学

硕 士 学 位 论 文

基于组织社会化策略的新员工培训管理研究

Newcomer Training Management based on
Organizational Socialization Tactics Research

冯 柳

指导教师姓名: 宋培林 教授

专 业 名 称: 企 业 管 理

论文提交日期: 2008 年 4 月

论文答辩日期: 2008 年 5 月

学位授予日期: 2008 年 月

答辩委员会主席: _____

评 阅 人: _____

2008 年 4 月

厦门大学博硕士论文摘要库

厦门大学学位论文原创性声明

兹呈交的学位论文，是本人在导师指导下独立完成的研究成果。本人在论文写作中参考的其他个人或集体的研究成果，均在文中以明确方式标明。本人依法享有和承担由此论文产生的权利和责任。

声明人（签名）：

年 月 日

厦门大学学位论文著作权使用声明

本人完全了解厦门大学有关保留、使用学位论文的规定。厦门大学有权保留并向国家主管部门或其指定机构送交论文的纸质版和电子版，有权将学位论文用于非赢利目的的少量复制并允许论文进入学校图书馆被查阅，有权将学位论文的内容编入有关数据库进行检索，有权将学位论文的标题和摘要汇编出版。保密的学位论文在解密后适用本规定。

本学位论文属于

1、保密（ ），在 年解密后适用本授权书。

2、不保密（ ）

（请在以上相应括号内打“√”）

作者签名：

日期： 年 月 日

导师签名：

日期： 年 月 日

摘 要

新员工作为组织进行人才储备的新生力量，将对组织可持续发展及赢得未来竞争优势产生重要影响。组织中新员工的培训管理问题一方面关系到新员工的组织社会化进程和工作满意度，另一方面组织通过协助新员工进行组织社会化也有利于促进组织人力资本增值，提高综合管理效能。从组织社会化策略的现有研究成果出发，对新员工培训管理进行系统改进具有重要的理论和实践意义。

在组织社会化及人力资源管理研究领域中，较少有研究将组织社会化的研究成果系统化地引入新员工培训管理实践中。本文在相关研究综述基础上，构建了基于组织社会化策略的新员工培训管理（简称“社会化培训”）研究模型，并通过实证研究方法加以验证。本研究结论如下：

第一，考察了社会化培训及管理支持的因子结构。社会化培训、管理支持各因子间显著正相关。

第二，分析了社会化培训、管理支持对结果变量工作适应内容、工作满意度的影响。社会化培训的部门培训管理因子对工作满意度及工作适应内容的预测作用最大，其次为 HR 沟通引导管理；导师培训管理因子对新员工工作适应内容的影响总体上不显著。管理支持对新员工工作满意度及工作适应内容也具有一定的正向预测作用。在社会化培训与结果变量关系中，管理支持的调节作用不显著。

第三，工作适应内容及工作满意度在个人及组织特征上呈现出显著差异。

在研究结论基础上，本文提出了改进组织新员工培训管理的政策建议。最后总结了本研究的创新点与局限，对后续研究进行展望。

关键词：组织社会化；新员工培训；工作满意度

Abstract

As the new power of human resource, newcomers would cast important impact on the sustainable development of organizations and help them get advantages in the future competition. In one hand, Newcomer Training Management in organizations could benefit the process of Organizational Socialization and improve the newcomer's job satisfaction. In the other hand, organizations could accelerate human capital increment and promote management efficiency. It has visible theoretic and practical meaning to improve Newcomer Training Management System based on the present research outcomes of Organizational Socialization Tactics.

Seldom studies which systematically import the research outcomes of Organizational Socialization into Newcomer Training Management practice could be found in HRM, OB research field. In this dissertation, Newcomer Training Management based on Organizational Socialization Tactics ("Socialization Training" for short) research model has been set up, and then examined through empirical analyses. The main conclusions of this dissertation are expatiated as following:

Firstly, the factor structure of Socialization Training and Management Support has been analyzed. These factors have obvious relationships with each other.

Secondly, the impact of Socialization Training and Management Support to Work Adjustment Content and Job Satisfaction has been studied. The Department Training Management factor of Socialization Training is the strongest predictor for Work Adjustment Content and Job Satisfaction, and HR Communication & Guiding is the second strongest one. The impact of Mentor Training Management factor to Work Adjustment Content is not visible. Management Support can predict Work Adjustment Content and Job Satisfaction of newcomer in some extent. Management Support has little adjust influence on the relationship between Socialization Training and result variables.

Thirdly, Work Adjustment Content and Job Satisfaction have obvious differences on individual & organizational characters.

Based on these conclusions, management strategies were proposed to facilitate Newcomer Training Management in organizations. In the last part of this dissertation, a summary of innovations and shortcomings was made, and suggestions for future research were given.

Key Words: Organizational Socialization; Newcomer Training; Job Satisfaction

目 录	
第一章 导论	1
一、研究问题的提出	1
二、研究目的和意义	1
三、研究思路与论文框架	2
第二章 相关研究综述	4
第一节 新员工界定与分类	4
一、新员工界定	4
二、新员工分类	5
第二节 组织社会化策略及影响	7
一、组织社会化概念	7
二、组织社会化策略的概念与分类	8
三、组织社会化结果变量	10
四、组织社会化策略对结果变量的影响	12
五、不同社会化阶段的组织社会化策略	12
第三节 新员工培训管理	13
一、新员工培训管理的概念	13
二、培训管理基本模式	14
三、新员工培训管理循环	15
第四节 小结	24
第三章 基于组织社会化策略的新员工培训管理研究模型	25
第一节 基于组织社会化策略的新员工培训管理	25
一、新员工培训的内容层面	26
二、新员工培训的情境层面	27
三、新员工培训的社会层面	28

第二节 管理支持体系	32
一、绩效、薪酬与职业发展	32
二、团队和文化	33
第三节 研究变量、模型与假设	34
一、研究变量界定	34
二、模型构建	35
三、研究假设	35
第四章 研究工具、方法与实证分析	36
第一节 研究工具与方法	36
一、问卷设计	36
二、调查实施	37
三、分析方法	37
四、调查问卷预试	38
第二节 实证分析	39
一、描述性统计	39
二、项目分析	44
三、问卷效度与信度检验	46
四、相关分析	51
五、分层回归分析	52
六、方差分析	57
第三节 假设检验结果	62
第五章 研究结论与政策建议	64
第一节 研究结果与讨论	64
一、变量因子结构	64
二、变量及因子间关系	65
三、个人及组织特征对各变量的影响	66
第二节 政策建议	68

一、转变观念，建立系统、规范的新员工培训管理体系	68
二、新员工培训管理支持体系建设	69
三、结合新员工特点调整培训管理内容及方式	70
第六章 研究创新、局限与展望	71
一、研究创新点	71
二、研究局限	71
三、研究展望	72
参 考 文 献	73
附 录	77
致 谢	81

Index

Chapter 1 Introduction	1
I Background and Problems	1
II The Purpose and Importance of Research	1
III The Process and the Framework of Research	2
Chapter 2 Related Literature Review	4
Section 1 Definition and Sort of Newcomer	4
I Definition of Newcomer	4
II Sort of Newcomer	5
Section 2 Organizational Socialization Tactics and Impact	7
I Definition of Organizational Socialization	7
II Definition and Sort of Organizational Socialization Tactics	8
III Result Variables of Organizational Socialization	10
IV Impact of Organizational Socialization Tactics to Result Variables	12
V Organizational Socialization Tactics in different Socialization Stages	12
Section 3 Newcomer Training Management	13
I Definition of Newcomer Training Management	13
II Basic Model of Training Management	14
III Newcomer Training Management Cycle	15
Section 4 Summary	24
Chapter 3 Newcomer Training Management based on Organizational Socialization Tactics Research Model	25
Section 1 Newcomer Training Management based on Organizational Socialization Tactics	25
I Content Phases of Newcomer Training	26

II	Context Phases of Newcomer Training	27
III	Social Phases of Newcomer Training.....	28
Section 2	Management Support System	32
I	Performance, Salary & Career Development	32
II	Team & Culture	33
Section 3	Research Variables, Model & Hypotheses	34
I	Definition of Variables	34
II	Model Setup	35
III	Research Hypotheses.....	35
Chapter 4	Research Tools, Methods & Empirical Analyses	36
Section 1	Research Tools & Methods	36
I	Questionnaire Design	36
II	Investigation Implementation.....	37
III	Research Method.....	37
IV	Pre-Investigation	38
Section 2	Empirical Analyses.....	39
I	Descriptive Statistic.....	39
II	Program Analyze	44
III	Validity Test and Reliability Test.....	46
IV	Correlate Analyze	51
V	Hierarchical Regression Analyze	52
VI	Anova Analyze	57
Section 3	The Results of the Empirical Analyses	62
Chapter 5	Research Conclusion & Suggestion	64
Section 1	Research Conclusion & Discussion.....	64
I	Factor Structure of Variables	64
II	Relationships between Variables and Factors.....	65

III	Impact of Individual & Organizational characters	66
Section 2	Suggestion	69
I	Convert Concept, Set up Systematical and Standardized Newcomer Training Management System.....	69
II	Management Support System for Newcomer Training Management Setup	69
III	Concerning the characters to adjust the Content and Form of Newcomer Training Management.....	70
Chapter 6	Research Innovation, Shortage & Suggestions for	
	Future Research	71
I	Research Innovation	71
II	Research Shortage	71
III	Suggestions for Future Research	72
References	73
Appendix: Qestionniare	79
Acknowledgement	81

第一章 导论

一、研究问题的提出

随着知识经济的日益临近，人才已逐渐成为组织核心竞争力的重要组成部分。作为组织进行人才储备的新生力量，新员工将对组织可持续发展及赢得未来竞争优势产生重要影响。

然而，新员工进入组织初期，通常无法立即适应陌生的工作环境和工作内容^[1]，他们需要经历一个由“局外人”到“局内人”的组织社会化过程^[2]。在这个过程中，组织应关注新员工的需求特点，通过开展合适的培训管理帮助他们加快适应过程。这不仅是以人为本的管理思想的具体体现，还能在一定程度上降低管理成本、提高人力资本价值，因为一个适应良好、工作满意度高的员工，往往对组织的忠诚度更高，离职倾向更低，工作效率更高^[3]。反之，工作适应不良、工作满意度低的员工则易产生离职倾向，不利于组织持续稳定的发展。

那么在新员工组织社会化过程中，组织应采取哪些培训管理策略或措施来帮助新员工迅速了解与适应新的工作环境？针对不同类别的新员工，组织的培训管理措施应相应的进行哪些调整？新员工培训管理的哪些因素会对新员工工作适应内容和工作满意度产生重要影响？对这些问题的解答无疑将为组织有效开展新员工培训及管理提供重要参考。

二、研究目的和意义

本文试图从组织社会化策略出发对新员工培训管理体系加以改进，通过构建研究模型考察基于组织社会化策略的新员工培训管理与工作适应内容、工作满意度的关系。研究拟探讨的主题如下：基于组织社会化策略的新员工培训管理及培训管理支持体系分析框架、基于组织社会化策略的新员工培训管理对工作适应内容和工作满意度的影响、培训管理支持体系的调节作用等。

对上述主题的研究将从一定程度上明晰新员工培训管理改进的有关问题，具有一定的理论和实践意义：

理论方面，在以往的国内外研究中，关于新员工组织社会化策略的研究大多局限于组织行为学领域的探讨，虽然这些研究成果对人力资源管理实践具有较大的综合指导意义，但仅有少量研究从组织社会化策略出发探讨管理实践的具体改进措施；

而关于新员工培训的研究大多仅将新员工培训管理界定为新员工进入组织后较短时期开展的培训或引导工作，也即通常意义上的“岗前培训”，培训模式多直接套用组织统一的培训管理体系，较少结合新员工的特点从组织社会化视角对新员工培训管理进行系统分析。此外，对于新员工培训管理与工作满意度的关系也缺乏实证研究结论的支持。因此，本文基于组织社会化策略构建了新员工培训管理及管理支持分析框架及研究模型，并进一步通过实证方法对模型加以验证。该研究成果有助于进一步丰富组织社会化及人力资源培训管理理论，同时提供了一种将两个领域的研究成果相结合的实证研究方式。

从实践方面来说，由于新员工是组织中人力资源可持续发展的重要因素，组织针对新员工组织社会化特点改进的培训管理体系有利于提高新员工组织社会化水平和工作满意度，降低新员工的离职率，同时也能降低无效的招聘与培训投入，从某种意义上说既节省了人力投资，又促进了企业效能，对于人力资源培训管理具有重要的实践意义。

三、研究思路与论文框架

本研究首先综述了国内外研究机构、学者关于组织社会化策略及新员工培训的研究成果，在文献研究基础上，构建基于组织社会化策略的新员工培训管理研究模型，并通过设计问卷和开展调查分析，检验所构建的概念模型及假设的合理性，最后给出研究结论与政策建议。本研究的研究思路如图 1-1。

全文共分为六章，各章主要内容如下：

第一章为导论，对选题背景进行分析，并提出研究问题，说明本研究的理论及实践意义，给出本研究的研究思路与论文框架。

第二章为相关研究综述，是本研究得以开展的理论基础。包括四个部分：① 新员工概念界定与分类；② 组织社会化策略及其影响；③ 新员工培训管理；④ 小结。

第三章为基于组织社会化策略的新员工培训管理研究模型，是在第二章相关研究综述基础上，构建基于组织社会化策略的新员工培训及管理支持分析框架及实证研究模型，并提出相关假设。包括三个部分：① 基于组织社会化策略的新员工培训管理；② 管理支持体系；③ 研究变量、模型与假设。

第四章为研究工具、方法与实证分析，是进一步根据调研数据，选用适当研究方法进行统计分析，以验证本研究提出的研究模型和相关假设。主要包括三个部分：① 研究工具与方法；② 实证分析；③ 假设检验结果。

第五章为研究结论与政策建议，全面总结本研究的主要结论，并根据所获结论提出相应的政策建议。

第六章为研究创新、局限与展望，指出本研究的主要创新点和不足之处，并对后继研究进行展望。

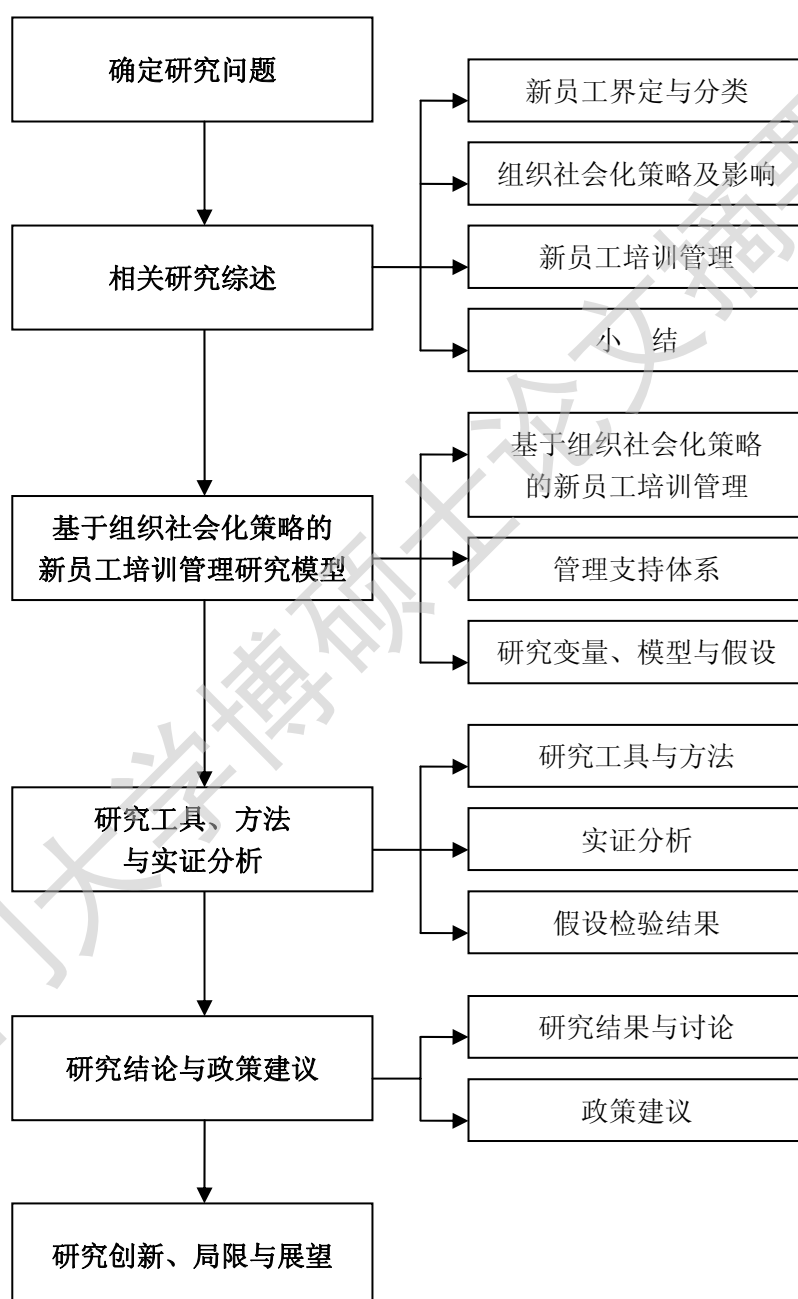


图 1-1 研究思路与论文框架

第二章 相关研究综述

第一节 新员工界定与分类

一、新员工界定

新员工是新进入一份工作、一个岗位或组织的特殊员工群体。大多数情况下，新员工对新工作和新环境是陌生的，因此会经历一个从不熟悉到熟悉的过程，即新员工组织社会化过程。这段过渡时期没有明确、固定的时间界限，不同情境下的持续时间也长短不一。学者们在开展有关“新员工组织社会化”的研究时，根据各自的研究目的、研究方法和条件限制等对研究对象——新员工进行了不同的限定：

考虑到新员工在入职早期，其工作适应水平会迅速发展，因此部分学者仅研究了入职一年以内的新员工，如 Ashforth 和 Saks^[4]研究组织社会化策略对新员工工作适应的影响时，采用纵向实证研究方法分别于新员工（刚从学校毕业的新员工）入职 4 个月和 10 个月时进行了两次测量。Riordan^[5]等研究职前经验与社会化策略对新员工工作态度、离职率的影响时将研究对象限定为入职 6 个月以内的新员工。

然而研究表明，新员工的工作满意度会受“蜜月—遗留效应”的影响，该观点认为低工作满意度将导致员工主动更换工作，工作更换将迅速提升工作满意度（蜜月效应），接着工作满意度将下降（遗留效应）^[6]。入职时间越短，研究结果也越容易受该效应影响。此外，新员工从进入组织开始，必然会经历一个处理现实冲突的过程，这至少需要 6-10 个月时间^[7]，之后工作适应水平基本处于相对稳定状态。以此看来，进行新员工组织社会化研究时，研究样本的时间限定不宜过短，至少应延长到新员工入职 10 个月以后。

对应于这些短期时间限定，有些学者则将研究对象限定在更宽的时间范围内。如 Coleman 和 Johnson 将新员工定义为“刚毕业的学生，任职五年内的职员，或者在长时间的离职后又重新返回某种职业的人”^[8]。杨莉莉以我国员工为样本研究了组织社会化对工作满意度及组织承诺的影响，并将新员工界定为进入某组织三年内的员工^[9]。

对于纵向研究，几年的时间跨越必然会导致再测时样本流失率过高和研究对象情境变化等问题，从而影响研究结果的可信度和研究结论的延展性。随着时代的变迁，企业和员工之间心理契约发生显著变化，员工更加关注个人价值的实现和能力

Degree papers are in the "[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)". Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to etd@xmu.edu.cn for delivery details.

厦门大学博硕士论文摘要库